

Tilburg University

Grenzen aan flexibiliteit

Dekker, R.

Published in:
Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Dekker, R. (2012). Grenzen aan flexibiliteit. *Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, 23(1), 4-6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Onderzoek naar kosten en baten

Grenzen aan flexibiliteit

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt heeft voordelen die uitvoerig worden geroemd in werkgeverskring, en nadelen die vooral worden besproken in vakbondskringen. Ronald Dekker heeft die voor- en nadelen onderzocht, en constateert dat flexibiliteit een grens heeft.

Op verzoek van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging (De Burcht) heb ik de voor- en nadelen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt op een rij gezet (Dekker, 2011). In weerwil van de titel van de publicatie ("Flexibilisering: de balans opgemaakt") gebruik ik de term 'flexibilisering' liever niet, omdat in dit woord al een richting besloten ligt naar meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. De discussie rond flexibilisering suggereert zelfs een onvermijdelijke noodzaak van meer flexibiliteit die zou samenhangen met grote trends van technologische ontwikkeling, globalisering en daaruit voortvloeiend, toenemende concurrentie en volatiliteit. Zonder deze grote trends of de noodzaak van flexibiliteit op de arbeidsmarkt te willen ontkennen, is het ook zonneklaar dat er grenzen zijn aan flexibiliteit. Die grens wordt bepaald door de verhouding tussen positieve en negatieve aspecten van die flexibiliteit, van een afweging tussen kosten en baten. Deze afweging is te maken voor werknemers en werkgevers, en ook voor de economie als geheel.

In theorie is meer arbeidsmarktflexibiliteit vooral goed voor bedrijven. Immers, dan kunnen ze snel en tegen lage kosten de hoeveelheid arbeid aanpassen aan fluctuaties in de vraag naar hun producten of diensten. Maar zelfs in theorie is er een grens aan de wens om snel aan te passen, omdat alle aanpassingen met (transactie)kosten gepaard gaan en er dus een bovengrens is aan flexibiliteit. Het gaat om optimale, niet om maximale flexibiliteit.

Maar wat zijn dan de kosten en baten van die flexibiliteit?

Werknemers

Werknemers hebben vooral te maken met de nadelen van flexibele arbeid. Zij zijn om te beginnen meer onzeker over het voortbestaan van hun baan dan vaste werknemers en dat wordt door de meeste werknemers als een nadeel beschouwd. Verder hebben ze vaker te maken met ongelukken op de werkvloer en andere met het werk samenhangende gezondheidsrisico's. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat in sommige risicovolle sectoren vaker flexibele arbeid wordt gebruikt. Een flexibel contract is dus niet de oorzaak van de extra gezondheidsrisico's. Een ander nadeel voor

werknemers is dat ze minder vaak scholing genieten dan vaste werknemers. In Nederland geldt dit vooral voor mensen met een tijdelijk contract. Uitzendkrachten ontvangen iets meer scholing, maar nog steeds beduidend minder dan vaste werknemers. Met deze nadelen zou verwacht kunnen worden dat flexwerkers in hun uurloon gecompenseerd worden, maar het tegendeel lijkt het geval. Gemiddeld genomen verdienen ze een lager uurloon dan vaste werknemers.

De voordelen van flexwerk voor werknemers zijn met name te vinden in vergelijking met langdurige werkloosheid. In een flexbaan zijn de perspectieven voor een verlengd verblijf op de arbeidsmarkt iets beter in vergelijking met werknemers in vaste dienst die werkloos worden, met de kanttekening dat het accepteren van een niet passende (flex)baan ook risico's inhoudt voor de verdere carrière.

Al met al is er voldoende evidentie om te stellen dat werknemers gemiddeld genomen meer kosten dan baten ervaren van flexibel werk, zelfs wanneer we rekening houden met de baten op het gebied van werkloosheid.

Werkgevers

De baten van flexibiliteit op de arbeidsmarkt en in de eigen organisatie voor werkgevers hangen samen met de hierboven genoemde nadelen voor werknemers. Omdat werknemers in flexibele contracten genoeg moeten nemen met minder zekerheid, minder loon en minder scholing, hebben werkgevers kostenvoordelen door een lager risico op 'leegloop', lagere loonkosten en lagere scholingskosten voor personeel met flexibele contracten. Opmerkelijk is wel dat onderzoek niet echt aantoonde dat deze kostenvoordelen zich vertalen in betere resultaten voor het bedrijf. In onderzoeken voor Spanje en de Verenigde Staten werd vastgesteld dat de totale kosten van arbeid niet per definitie lager waren. Dit hangt onder meer samen met het hogere niveau van transactiekosten dat onlosmakelijk met een meer flexibele arbeidsorganisatie is verbonden.

Een ander positief effect voor werkgevers dat in de economische theorie wordt verondersteld, is dat meer (contract)flexibiliteit leidt tot meer productiviteit. Het empirisch onderzoek ter zake laat echter een gemengd beeld zien. Voor innovatie geldt iets soortgelijks. Er zijn theoretische redenen om aan te nemen dat meer flexibiliteit sa-

Ronald Dekker is arbeidseconoom aan de Universiteit van Tilburg.

menhangt met meer innovatie, maar andere theoretische inzichten die het tegenovergestelde suggereren. In het empirisch onderzoek naar de relatie tussen contractflexibiliteit en innovatie worden zowel positieve als negatieve effecten gevonden. Verder hebben werkgevers ook te maken met meer ongelukken op de werkvloer bij een hoger aandeel flexwerkers.

Op basis van deze voor- en nadelen is de conclusie dat contractflexibiliteit op de korte termijn duidelijk meer baten voor werkgevers met zich meebrengt. Op de lange termijn is deze positieve balans veel minder evident, omdat zich dan kosten van ongevallen en mogelijk verminderde productiviteit en innovatievermogen manifesteren, die sowieso moeizamer te kwantificeren zijn.

De economie

De discussie over de rol van flexibiliteit voor het functioneren van de arbeidsmarkt op het niveau van een land wordt vooral gevoerd rond het thema ontslagbescherming. Het aantal studies waarin op landniveau wordt onderzocht wat de rol is van flexibele contracten op het functioneren van de arbeidsmarkt is beperkt.

Zowel voor een meer flexibel ontslagrecht als voor meer flexibele contracten geldt dat geen eenduidige positieve effecten kunnen worden gedocumenteerd, in het bijzonder op werkgelegenheid en werkloosheid. Met andere woorden, het is allerminst aangetoond dat een meer flexibele arbeidsmarkt leidt tot meer banen en lagere werkloosheid. Wel is vastgesteld dat meer flexibiliteit tot meer mobiliteit leidt (Boeri, 2011; CPB, 2006). De gangbare veronderstelling onder economen is dat meer mobiliteit leidt tot productiviteitswinst, zonder daarbij onderscheid te maken tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Empirische studie laat echter zien dat meer flexibiliteit juist negatieve effecten heeft op de groei van productiviteit en op het innovatievermogen (Kleinknecht, 1998; Lucidi & Kleinknecht, 2010). Verder wordt gevonden dat minder ontslagbescherming schadelijk

is voor het onderling vertrouwen tussen werkgever en werknemers (zogenaamde 'low-trust' arbeidsverhoudingen), wat niet bevorderlijk is voor de productiviteitsontwikkeling (Storm & Naastepad, 2007). Verder leidt meer flexibiliteit tot een kortetermijnperspectief op de arbeidsrelatie, met onderinvesteringen (van werkgevers en werknemers) in de arbeidsrelatie tot gevolg. Met name onderinvesteringen in scholing zijn voor Nederland uitvoerig gedocumenteerd (Picchio & Van Ours, 2011; Fouarge et al, 2011). Dit zou een logische verklaring zijn voor de hierboven gedocumenteerde problemen met productiviteit.

De balans

Op basis van het literatuuronderzoek is gepoogd een balans op te maken voor de economie als geheel. Als eerste moet worden vastgesteld dat dit lastig is. Het gaat om appels en peren en misschien nog wel andere fruitsoorten, waarvan niet direct duidelijk is wat het soortelijk gewicht is. Het opmaken van de balans is dus noodzakelijkerwijs van het type: veel (gedocumenteerde) kosten versus weinig (gedocumenteerde) baten resulteert in een negatieve balans, en het omgekeerde in een positieve balans. Op basis van de gedocumenteerde literatuur is desalniettemin vrij duidelijk dat de kosten van flexibele arbeid met name bij werknemers terechtkomen en de baten met name bij werkgevers. Of dit op het niveau van de economie als geheel positief of negatief geduid moet worden is een kwestie van de voorkeurspositie die men zelf in het sociaaleconomische en politieke debat inneemt.

De vraag over verdeling van economische kosten en baten van flexibele arbeid kan dus relatief makkelijk worden beantwoord, maar misschien nog wel belangrijker is of meer flexibele contracten bijdragen aan de groei van de werkgelegenheid en werkzekerheid.

Wanneer in een flexibeler arbeidsmarkt meer banen ontstaan, dan is het meer acceptabel dat flexwerkers de kosten van flexwerk dragen.



Immers, dan is het perspectief voor hen op voortgezette werkgelegenheid beter. Het gebrek aan baanzekerheid wordt dan (deels) gecompenseerd door een grotere werkzekerheid. Maar het empirisch onderzoek ter zake geeft weinig reden tot optimisme. Het is een beetje vergelijkbaar met wat Mahatma Gandhi zei in antwoord op de vraag wat hij vond van de Westerse beschaving: "I think it would be a good idea". Werkzekerheid is een goed idee, maar zeker (nog) geen realiteit. Uit onderzoek voor verschillende Europese landen is gebleken dat een verruiming van de mogelijkheden voor flexwerk niet heeft geleid tot meer werkgelegenheid, maar alleen tot een verschuiving van vaste naar flexibele werkgelegenheid (Kahn, 2010).

Een andere manier om werkzekerheid te operationaliseren is te kijken naar het doorstroompercentage van flex naar vast. Dan blijkt dat het doorstroompercentage in de periode 2001-2007 substantieel is gedaald bij een stijgend aandeel flexwerk (Muffels & Wilthagen, 2011; Dekker et al. 2012). Dus voor een groeiende groep flexwerkers met een laag niveau van baanzekerheid is sprake van dalende werkzekerheid.

Er is dus weinig aanleiding om te denken dat meer flexibiliteit zal leiden tot betere arbeidsmarktuitskomsten. Gevoegd bij de negatieve effecten voor werknemers leidt dat tot de conclusie dat flexibele arbeid geen evidente voordelen voor de economie als geheel heeft. Sterker nog, wanneer daarnaast serieus wordt meegenomen dat flexibele werknemers te maken hebben met meer gezondheids- en ongevalsrisico's en met onderinvesteringen in scholing, is de conclusie gerechtvaardigd dat nog meer flexibiliteit schade kan toebrengen aan de Nederlandse economie.

Discussie

Het neoliberale idee dat meer flexibiliteit altijd en per definitie tot betere uitkomsten leidt is blijkbaar zo hardnekkig, dat een conclusie die dat nuanceert tot grote opschudding leidt. Zo was, enigszins voorspelbaar, de reactie van VNO-NCW op ons onderzoek, dat dit 'achterhaald' en 'oud vakbondsdenken' was. Als argumentatie werd hierbij verwezen naar de relatief milde gevolgen van de werkloosheid in Nederland, vanwege de flexibele arbeidsmarkt. Dat is interessant, want in landen waar het ontslagrecht veel soepeler is (Denemarken, VS) of waar het aandeel tijdelijke banen belangrijk hoger ligt (Spanje), is de werkloosheid veel harder opgelopen. Je kunt dus op basis van deze argumentatie met hetzelfde aplomb beweren dat juist de inflexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt ervoor heeft gezorgd dat de werkloosheid niet zo hoog is opgelopen. Andere negatieve reacties kwamen uit de branches die hun geld verdienen met flexibele arbeid, in het bijzonder de uitzendbran-

che. Uitzonderingen daargelaten waren ook deze reacties redelijk voorspelbaar, waarbij vaak werd verwezen naar de relatief gunstige positie die uitzendwerk inneemt in het brede spectrum van flexibele arbeid. Verder werd vaak verwezen naar de belangrijke rol die uitzendwerk speelt bij het weer teruggeleiden naar de arbeidsmarkt van mensen die werkloos zijn geraakt. Maar ook voor uitzendwerk geldt, dat minder in scholing wordt geïnvesteerd dan bij werknemers met vaste contracten en dat de doorstroom vanuit uitzendwerk naar vast werk de afgelopen tien jaar substantieel is afgenomen. Ook voor deze vorm van flexwerk is de werk-

zekerheid niet toegenomen.

Positieve reacties kwamen vooral vanuit de hoek van de vakbeweging. FNV Bondgenoten zag het onderzoek als een belangrijke ondersteuning van haar 'Onzeker werk' agenda, maar miskende daarmee wel dat de conclusies geen afwijzing van flexwerk an sich inhielden, maar slechts een afwijzing van verdergaande flexibilisering. Ondanks de voorspelbare reacties is de hoop dat een gebalanceerd overzicht van de voor- en nadelen van flexibele arbeid een rol zal spelen in de verdere discussies rond flexibiliteit én zekerheid op de arbeidsmarkt.

Bronnen

- Boeri, Tito, (2011) "Chapter 13 - Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets," in Orley, Ashenfelter and David, Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 1173-236.
- CPB, (2006), Employment protection legislation: Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case, CPB Document, Den Haag.
- Dekker, Ronald, (2007), Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market, PhD dissertation Tilburg University, ISBN 978 5335 139 0.
- Dekker, Ronald, (2011), De flexbalans: Een inventarisatie van de kosten en baten van flexibele arbeid, in Paul de Beer (ed.). *Flexibilisering: de balans opgemaakt*, De Burcht (Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging), Amsterdam.
- Dekker, Ronald, Hester Houwing & Lian Kösters, (2012), Doorstroom van flexwerkers, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4628).
- Fouarge, D.; A. de Grip, W.Smits en R. de Vries, (2011), Flexible contracts and human capital, in Cörvers et al (eds), *Labour market flexibility in the Netherlands; the role of contracts and self-employment*, CPB/ROA, Den Haag/Maastricht.
- Kahn, Lawrence M., (2007), The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence, *Economic Journal* vol. 117 (2007) nr. 521 p.333-356.
- Kahn, Lawrence M, (2010), "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001." *Labour Economics*, 17(1), pp. 1-15.
- Kleinknecht, Alfred, (1998), Is labour market flexibility harmful to innovation?, *Cambridge journal of economics* vol. 22 (1998) nr. 3 p. 387.
- Lucidi, Federico and Alfred Kleinknecht, (2010), Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis, *Camb. J. Econ.* (2010) 34 (3): 525-546.
- Muffels, Ruud en Ton Wilthagen, (2011), Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4628).
- Picchio, Matteo and van Ours, Jan C. (2011) "Market Imperfections and Firm-Sponsored Training." *Labour Economics*, 18(5), pp. 712-22.
- Storm, Servaas and C.W.M. Naastepad (2007), Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth, *International Labour Organizations, Economic and Labour Market Paper* 2007/4.